



TAIPALSAARI

*Henkilöstö- ja  
koulutussuunnitelma  
2025*

# SISÄLLYS

JOHDANTO.....	2
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA.....	2
Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö ja käytössä olevat työaikamuodot.....	3
Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	4
Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen.....	6
KOULUTUSSUUNNITELMA.....	8
Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimintasuunnitelma vuodelle 2025 .....	8
LÄHTEET.....	12



# JOHDANTO

Ammatillisen osaamisen kehittämällä tarkoitetaan taloudellisesta tuetusta [ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain \(1136/2013\)](#) mukaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Kuntatyönantajan on mahdollista saada taloudellisena tukena koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä. Koulutuskorvauksen saamisesta säädetään [koulutuksen korvaamisesta annetussa laissa \(1140/2013\)](#), jota sovelletaan koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen työnantajalle, jolla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen. Koulutuskorvaukseen oikeuttaa koulutus, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin ja jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle tai viranhaltijalle palkkaa ja johon osallistuvan työntekijän tai viranhaltijan palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastolta, ja sen saaminen edellyttää koulutuksen perustumista [taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain \(1136/2013\)](#) mukaiseen suunnitelmaan. Tällaisena [suunnitelmana työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain \(449/2007\)](#) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavaa [henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa](#), josta tulee ilmetä kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä,
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta,
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä
- edellä mainituissa kohdissa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee myös ilmetä periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta, ja siinä tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.



Kuntastrategiamme yhtenä tavoitteena on [hyvinvoiva henkilöstö](#), mikä saavutetaan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteillä sekä tekemisellä, mikä perustuu kuntastrategian mukaisesti uudistumiseen, [osaamisen kehittämiseen](#) ja vastuunottamiseen.



# HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

Taipalsaaren kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan kunnan periaatteita koskien erilaisten työsuhdemuotojen käyttöä ja kunnassa käytössä olevia työaikamuotoja. Lisäksi henkilöstösuunnitelmassa kuvataan kunnan henkilöstömäärää ja -rakennetta, tarkastellaan niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia ja arvioidaan niiden kehittymistä tulevaisuudessa sekä kerrotaan henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seurannasta, ylläpitämisestä ja edistämisestä.

## Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö ja käytössä olevat työaikamuodot



Henkilöstö on joko työsopimus- tai virkasuhteessa Taipalsaaren kuntaan, ja kuntalain (410/2015) mukaisesti tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Taipalsaaren kunnan 19.9.2023 voimaan tulleen hallintosäännön 47 §:n mukaan kunnanvaltuusto päättää viran perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä virkanimikkeen muuttamisesta lukuun ottamatta 27 §:ssä mainittuja opettajavirkojen virkanimikemuutoksia. Kunnanhallitus puolestaan päättää toimen perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä tehtävänimikkeen muuttamisesta kuin myös virkasuhteen muuttamisesta työsuhteeksi. Viran tai toimen vakinaiseen täyttämiseen Taipalsaaren kunnassa tarvitaan hallintosäännön 50 §:n mukaisesti kunnanhallituksen täyttölupa.

Henkilöstöä palkataan Taipalsaaren kuntaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen mukaisesti joko vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Mikäli työvoiman tarve on pysyvä, palkataan henkilö toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Määräaikainen palvelussuhde taas voidaan solmia vain lain mukaisella perustellulla syyllä, mikä on kirjattava työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuuden hoitaminen, projektiluontoinen tehtävä, työn kausiluonteisuus, koulutuksiin liittyvä harjoittelu tai oppisopimus. Työnantajan aloitteesta tapahtuvia toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei voi käyttää silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, yhteen laskettu kesto ja niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Toistaiseksi voimassa olevaan virka- tai työsuhteeseen ottaminen edellyttää Taipalsaaren kunnan hallintosäännön 51 §:n mukaisesti aina asiahallintaohjelmistoon tehtävää hallintopäätöstä. Lisäksi yli vuoden mittaisesta määräaikaisesta työsuhteesta sekä yli kuusi kuukautta kestävästä määräaikaisista virkasuhteista on tehtävä hallintopäätös. Taipalsaaren kunnassa erilaisten työsuhdemuotojen käyttö on siten erikseen säädettyä, ja niiden käsittely tapahtuu avoimesti.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet perustuvat määräaikaisen palvelussuhteen pituuteen; lyhytaikaisessa määrä-aikaisessa palvelussuhteessa olevalle ei laadita henkilökohtaista oppimis- ja kehityssuunnitelmaa, kun taas pidempiaikaisissa määräaikaisissa työsopimus- tai virkasuhteissa olevien kanssa käydään osaamis- ja kehityskeskustelu sekä varmistetaan hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen ja ajankohtainen kouluttaminen samoin periaattein kuin toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan työntekijän tai viranhaltijan osalta.





Taipalsaaren kunnassa käytössä olevat työaikamuodot ovat kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa määritellyt toimistotyöaika, yleistyöaika ja jaksotyöaika sekä kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaiset opetushenkilöstöä koskevat työaikamuodot. Työajan osa-aikaisuus perustuu kunnan palvelutoimintaan tai henkilön omaan pyyntöön. Vaki-naisen henkilöstön osa-aikaisuuden syinä toimivat lisäksi mm. osa-aika- ja osa-työkyvyttömyyseläkkeet sekä osittaiset hoitovapaat. Taipalsaaren kunnassa suhtaudutaan myönteisesti osa-aikatyöhön, mikäli palvelun tai perustehtävän hoitaminen sekä osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt, kuten mah-dolliset sijaisjärjestelyt, saadaan toimivasti järjestettyä.

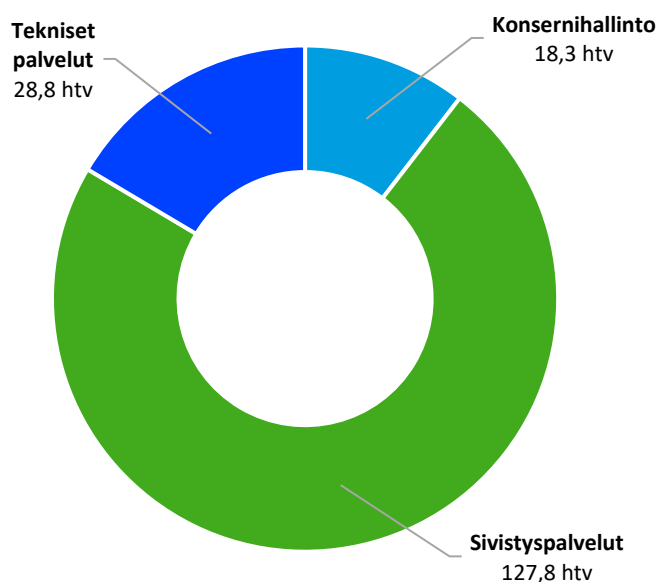


Henkilöstön työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista on Taipalsaaren kunnassa edistetty liukuvan työajan järjestel-mällä, etätyöskentelymahdollisuudella erillisen etätyöohjeistuksen mukaisesti sekä perhemyönteiseen työyhteisöön liittyvillä toimenpiteillä, kuten mahdollisuudella palkattomaan vapaaseen perhesystä.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Taipalsaaren kunnassa henkilöstö työskentelee konsernihallinnon, sivistyspalvelujen ja teknisten palvelujen toi-mialoilla, joista jokainen jakaantuu eri tehtäväalueisiin ja yksiköihin. Vuoden 2025 vahvistetun talousarvion mukaan konsernihallinnon toimialalla henkilöstömäärältä suurin tehtäväalue on elinvoimapaalvelut ja kuntakehitys, kun taas sivistyspalveluissa eniten henkilöstöä työllistää perusopetus. Vastaavasti kiinteistöhuolto ja yleiset alueet on hen-kilöstömäärältään teknisten palveluiden suurin tehtäväalue.

### Toteutuneet henkilötyövuodet vuonna 2024



Vuonna 2024 työsopimussopimus- ja virkasuh-teisen henkilöstön toteutuneita henkilötyö-vousia (htv) oli kaikki toimialat mukaan luet-tuina yhteensä 174,9 (TA2024 174,5 htv). Toi-mialoittain toteutuneet henkilötyövuodet ja-kaantuivat seuraavasti: konsernihallinto 18,3 htv, sivistyspalvelut 127,8 htv ja tekniset palve-lut 28,8 htv. Vuonna 2023 vastaavia toteutu-neita henkilötyövuosia oli yhteensä 178,2 (TA2023 173,1 htv), eli 3,3 henkilötyövuotta vuonna 2024 toteutuneita henkilötyövuosia enemmän. Vahvistetun talousarvion mukai-sesti vuodelle 2025 henkilötyövuosia on suun-niteltu yhteensä 165,3, mikä jakaantuu toimi-aloittain seuraavasti: konsernihallinto 14,9 htv, sivistyspalvelut 124,2 htv ja tekniset palvelut 26,2 htv.

Henkilöstörakennetta voidaan kuvata ryhmittelemällä henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla, kuten työsuhde-muotojen, työaikamuotojen, toimialueiden ja yksiköiden, ikärakenteen tai sukupuolen perusteella. Taipalsaaren kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2024 työsopimus- ja virkasuhteisen henkilöstön osalta 187 henkilöä, mikä



muodostui työsuhdemuodoittain ryhmiteltynä seuraavasti: vakinainen henkilöstö 134 henkilöä ja määräaikainen henkilöstö 53 henkilöä. Määräaikaisesta henkilöstöstä sijaishenkilöstöä oli 11 henkilöä ja työllistettyjä henkilöitä 7. Vuotta aiemmin eli 31.12.2023 vastaava henkilöstömäärä oli 181 henkilöä, mikä jakaantui työsuhdemuodoittain eriteltynä seuraavasti: vakinainen henkilöstö 129 henkilöä ja määräaikainen henkilöstö 52 henkilöä, josta sijaishenkilöstöä oli 15 henkilöä ja työllistettyjä henkilöitä 9. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 31.12.2024 vakinaisesta henkilöstöstä 14,2 % ja määräaikaisesta henkilöstöstä 33,7 %. Tuolloin vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus oli 20,2 % ja naisten 79,8 %.

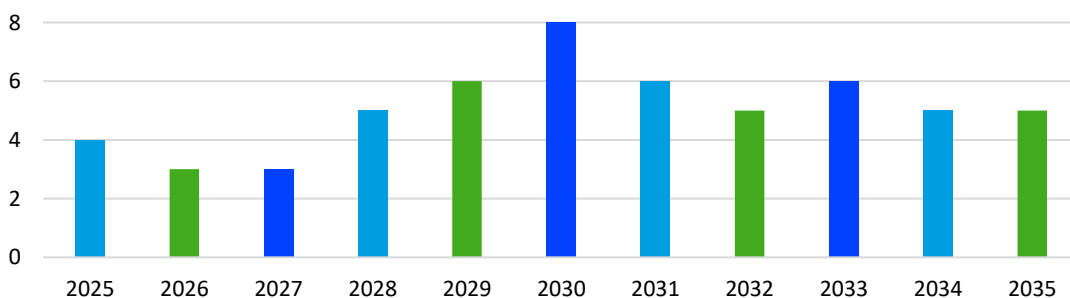
31.12.2024 Taipalsaaren kunta toimi työnantajana  
187:lle  
parhaan elämän mahdollistajalle.



Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla määräaikaisen henkilöstön ollessa kunta-alalla lähtökohtaisesti vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Vuonna 2022 kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta vakinaisen henkilöstön keski-ään oltua 47,4 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ään oltua 39,7 vuotta. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2024) 31.12.2024 Taipalsaaren kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta vakinaisen henkilöstön keski-ään oltua kyseisenä ajankohtana 48,9 vuotta.

Kevan (2025) eläköitymisennusteen mukaan vuosien 2025–2035 aikana Taipalsaaren kunnan henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyy 56 henkilöä. Suurimmista ammattiryhmistä vanhuuseläkkeelle siirtyy Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuoden 2028 loppuun mennessä henkilöstöä seuraavasti: koulunkäyntiavustajat 17,8 %, luokanopettajat 18,0 %, lastenhoitajat 15,8 % ja peruskoulun opettajat 13,6 %. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen.

Eläköitymisennuste vanhuuseläkkeen osalta (Keva 2025)



## Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen

Taipalsaaren kunnan työhyvinvointiohjelman 2022–2025 tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja sitä kautta kunnan vision toteutuminen eli parhaan (työ)elämän luominen.



Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen on jatkuvaa toimintaa. Työkyvyn seuranta toteutetaan Taipalsaaren kunnassa esimerkiksi erikseen järjestettävillä kehon kuntoindeksikartoituksilla, avoimilla esihenkilö-alais-keskusteluilla ja sairauspoissaolojen seurannalla, mitä toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Taipalsaaren kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toteuttamisessa työpaikkaselvityksissä ja niitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavia tekijöitä.

Uusille vakinaisille ja pidemmissä määräaikaissuorituksissa työskenteleville työntekijöille ja viranhaltijoille tarjotaan mahdollisuus työterveyshuollon järjestämään työhöntulotarkastukseen. Lakisääteisten terveystarkastusten lisäksi jokaiselle palvelussuhteessa olevalle toteutetaan sähköisenä terveystarkastuksena viiden vuoden välein terveystarkastus, jonka tavoitteena on selvittää terveyden, turvallisuuden, työkyvyn ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään tai viranhaltijaan. Lisäksi teknisen toimen, ruokapalvelujen ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle, joilla on erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttava altiste, toteutetaan 1–3 vuoden välein määräaikaistarkastus, minkä tavoitteena selvittää, onko merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta ja pitääkö työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin altistumisen vähentämiseksi ja/tai poistamiseksi.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen tapahtuu Taipalsaaren kunnassa mahdollisimman ennaltaehkäisevästi. Kunnassa onkin käytössä varhaisen tuen toimintamalli, minkä tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa matalalla kynnyksellä mahdolliset työkyvyn haasteet. Työkykyyn liittyvän huolen ilmaantuessa asia käsitellään matalalla kynnyksellä mm. työterveyshuollon järjestämässä työkykyneuvotteluissa ja kevennetyissä työkykyneuvotteluissa, ja töihin paluuta työkykyrajoitteen jälkeen toteutetaan esimerkiksi työkokeilu- tai osasairauspäivärahan tai kuntoutusrahan turvin.

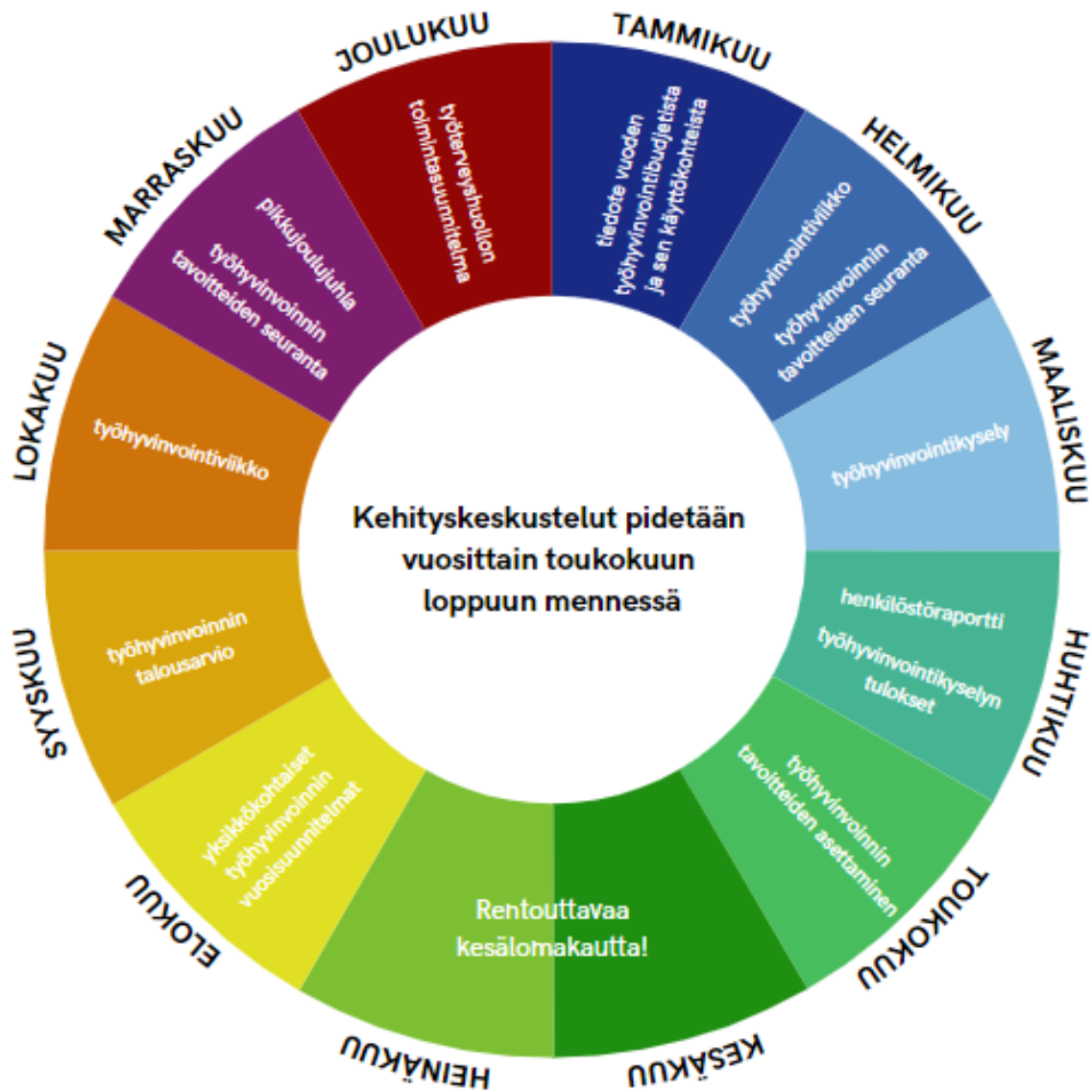
Mielenterveydenhäiriöiden on valtakunnallisesti tunnistettu olevan tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkäkestoisia sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä, jonka vuoksi Taipalsaaren kunta on syksystä 2022 alkaen tarjonnut henkilöstölle osana työterveyshuoltoa matalankynnyksen mielenterveyttä vahvistavia ja ennaltaehkäiseviä palveluita henkilöstön työkyvyn tukitoimena.

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään ja edistetään kunnassa tarjoamalla yli kuuden kuukauden palvelussuhteessa työskentelevälle Epassi-etuus, mikä on käytettävissä hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntapalveluihin. Kunnan



henkilöstö on myös oikeutettu maksuttomaan kuntosalikorttiin Saimaanharjun tai Kirkonkylän kuntosaleille, ja henkilöstölle järjestetään maksuttomia kuukausittaisia liikunta- ja lajikokeiluita osana kaksi kertaa vuodessa järjestettäviä työhyvinvointiviikkoja. Lisäksi henkilöstölle pyritään järjestämään vuosittain vapaaehtoisia kuntomittauksia, jotka antavat työntekijälle tai viranhaltijalle tietoa omasta hyvinvoinnista ja fyysisestä kunnosta ja joista osasta myös työnantajalle tarjotaan kootusti tietoa. Henkilöstölle tarjotaan myös mahdollisuus työsuohdepyöräetuuteen, joiden sopimuksia voi koko henkilöstön osalta olla samaan aikaan voimassa rajattu määrä.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on Taipalsaaren kunnalle työnantajana tärkeä asia, jota koordinoi yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa erikseen nimetty työhyvinvoinnin ohjausryhmä ja joka perustuu alla esitettyyn työhyvinvoinnin vuosikelloon. Taipalsaaren kunta on perhemyönteinen työyhteisö ja sai Suomen aktiivisin -työpaikka sertifikaatin vuonna 2024, jolloin otimme käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet. Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä sekä vuodesta 2025 alkaen kuukausittaisilla Pulssi-kyselyillä. Vuoden 2025 aikana on tavoitteena käynnistää korvaavan ja kevennetyn työn mallin suunnittelutyö yhdessä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa sekä toimia virallisesti sauttomana työpaikkana.





# KOULUTUSSUUNNITELMA

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutusmahdollisuudet sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat koko henkilöstöä, ja Taipalsaaren kunta työnantajana tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä kuntastrategian mukaisesti.

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan toimialoittain, yksiköittäin sekä ammattiryhmittäin. Kartoituksesta vastaa toimialajohtajat yhdessä yksiköidensä esihenkilöiden kanssa. Henkilöstön vuosittain päivitettävä ammatillisen osaamisen kehittämisen toimintasuunnitelma laaditaan kartoituksen tuloksien pohjalta, ja sen valmistelemisesta vastaa henkilöstöhallinto. Tarvittaessa henkilöstölle järjestetään täydennyskoulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista.

Toimialat vastaavat koulutusmäärärahojensa budjetoinnista yksiköidensä koulutustarpeisiin perustuen ja varaavat talousarvioon omille kustannuspaikoilleen kyseiset määrärahat. Koko henkilöstöä koskevien koulutusten määrärahat varataan talousarviossa pääsääntöisesti henkilöstöhallinnon kustannuspaikalle.

## Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimintasuunnitelma vuodelle 2025

Konsernihallinnon toimialan elinvoiman edistämisen ja kuntakehityksen tehtäväalueella tarkastellaan vuonna 2025 erityisesti sitä, kuinka 1.1.2025 toimintansa aloittaneen Etelä-Karjalan työllisyysalueen toiminta käynnistyy sekä työllisyysalueen toiminnan mahdollisesti mukanaan tuomia muutoksia kuntien työllistämisen tehtäväkenttään.

Vuonna 2025 konsernihallinnon hallintopalveluiden tehtäväalueella ammatillisen osaamisen kehittämisen painopistealueita puolestaan ovat mm. sähköinen arkistointi, kunta-alan uusi tasopalkkajärjestelmä sekä tekoälyn käyttöönotto ja sen hyödyntäminen kuntaorganisaatiossa.

Konsernihallinto	Henkilöstöryhmä	Kehittämistavoite
Elinvoiman edistäminen ja kuntakehitys	Kunnanjohtaja	- ammatillinen täydennyskoulutus
	Työllisyyskoordinaattori	- valtakunnallinen työllisyysfoorumi - ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"><li>➤ muutosjohtaminen</li><li>➤ työhyvinvointi</li><li>➤ tekoälyn hyödyntäminen työllisyyden ja elinvoiman edistämässä</li></ul>
	Työllistämisyksikön henkilöstö	- ammatillinen täydennyskoulutus - EA-koulutus
	(Viestintäkoordinaattori)	(- ammatillinen täydennyskoulutus)



<b>Hallintopalvelut</b>	Hallintojohtaja	- sähköiseen arkistointiin liittyvä koulutus - tilinpäätökseen ja kuntatalouteen liittyvä koulutus - tasopalkkajärjestelmä - muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus
	Hallintosihteeri	- sähköiseen arkistointiin liittyvä koulutus - muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus
	Laskentasihteeri	- kunnan ja kuntakonsernin tilinpäätöspäivät - muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus
	Henkilöstöasiantuntija	- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tasopalkkajärjestelmä</li> <li>➤ kunta-alan palkkauspäivä</li> <li>➤ työhyvinvointi</li> </ul>
	Tietohallintoasiantuntija	- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tekoäly</li> </ul>

Myös sivistyspalveluissa tekoäly ja sähköinen arkistointi edellyttävät ammatillisen osaamisen kehittämistä. Ruokapalveluissa ammatillista osaamista tulee kehittää esimerkiksi koulujen ja päiväkodin ravitsemus- ja ruokasuositukseen liittyen, sillä uudet valtakunnalliset suositukset julkaistiin loppuvuonna 2024. Peruskouluissa taas esimerkiksi oppimisen tuen uudistus edellyttää ammatillista osaamisen kehittämistä varhaiskasvatuksen eri käytäntöjen ja menetelmien luodessa ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita varhaiskasvatuksen tehtäväkentälle. Uudistukset luovat tarvetta esimerkiksi muutosjohtamisen sekä hyvinvoivan työyhteisön kehittämiseksi.

Sivistyspalvelut	Henkilöstöryhmä	Kehittämistavoite
<b>Sivistyspalveluiden hallinto</b>	Sivistysjohtaja, hallintosihteeri	- ammatillinen täydennyskoulutus - ajankohtaiset kansalliset koulutukset
<b>Ruokapalvelut</b>	Ruokapalvelujen henkilöstö	- EA-koulutus - PoweResta-ruokatuotantojärjestelmään liittyvä koulutus - koulutusta koulujen ja päiväkodin ruokasuositukseen liittyen - muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus
	Ruokapalveluesihenkilö	- EA-koulutus - PoweResta-ruokatuotantojärjestelmään liittyvä koulutus - työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen liittyväkoulutus - muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus



<b>Perusopetus</b>	Rehtorit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ esihenkilötyön haastavat ydinkysymykset</li> <li>➤ hyvinvoiva työyhteisö</li> <li>➤ muutosjohtaminen</li> </ul> </li> </ul>
	Opettajat, koulunkäynninohjaajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tuen uudistukseen perehtyminen</li> <li>➤ oppilaille annettava tuki ja haastavat tilanteet</li> <li>➤ nepsy-täydennyskoulutus</li> </ul> </li> <li>- TVT-koulutus: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ digitaalisten oppimisympäristöjen ja opetusvälineistön hyödyntäminen</li> <li>➤ tekoäly</li> </ul> </li> <li>- EA-koulutus</li> </ul>
<b>Varhaiskasvatus</b>	Palvelusihteeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hallintojärjestelmiin ja -ohjelmiin liittyvä koulutus</li> <li>- muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Päiväkodin johtaja, päiväkodin apulaisjohtaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hallintojärjestelmiin ja -ohjelmiin liittyvä koulutus</li> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kestävä johtaminen</li> <li>➤ muutosten johtaminen</li> <li>➤ jaettu johtaminen</li> <li>➤ hyvinvoiva työyhteisö ja sen johtaminen</li> <li>➤ vuorohoidon johtaminen</li> </ul> </li> </ul>
	Tehtäväalueen henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus, esim. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ eri käytännöt ja menetelmät (Miniverso, Metsämörri, liikunta ja tukiviittomat)</li> <li>➤ pedagoginen dokumentointi</li> </ul> </li> <li>- tietotekniikkaosaaminen ja digiosaaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ - digitaalisten oppimisympäristöjen ja opetusvälineistön hyödyntäminen</li> </ul> </li> <li>- EA-koulutus</li> </ul>
<b>Kulttuuri ja vapaa-aika</b>	Nuorisotyöntekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nuorisotyöpäivät</li> <li>- maakunnallisen kehittämishankkeen koulutukset</li> <li>- tilastointijärjestelmäkoulutukset</li> <li>- etsivän nuorisotyön valtakunnallinen koulutuspäivä</li> <li>- muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Kirjastovirkailijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lahden AKE:n järjestämät koulutukset</li> <li>- AVI:n koulutukset</li> <li>- Erten koulutukset</li> <li>- Libopp</li> <li>- muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Muu henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>



Teknisissä palveluissa toimintaan muutoksia vuonna 2025 tuo rakentamislain muutos, joka astui voimaan 1.1.2025. Muutoksen myötä kuntien rakennusvalvontatyö muuttuu merkittävästi. Lisäksi tekoäly ja sähköinen arkistointi edellyttävät ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Tekniset palvelut	Henkilöstöryhmä	Kehittämistavoite
<b>Teknisten palveluiden hallinto</b>	Tekninen johtaja, hallintosihteeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> <li>- ajankohtaiset kansalliset koulutukset</li> </ul>
<b>Rakennusvalvonta ja lupapalvelut</b>	Rakennustarkastaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rakennustarkastajapäivät</li> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Palvelusihteeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
<b>Kaavoitus ja liikenneväylät</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
<b>Kiinteistöhuolto ja yleiset alueet</b>	Kiinteistöhuollon ja yleisten alueiden henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- huolto-ohjelmien ylläpitokoulutukset</li> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Laitoshuoltajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taito-päivät</li> <li>- perussiivouskoulutus</li> <li>- EA-koulutus</li> <li>- muu tarvittava ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Siivouspalveluesihenkilö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HUIPPUTApahtuma 2025</li> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
<b>Kunnallistekniikka ja laitokset</b>	Huoltohenkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- etäluettaviin mittareihin liittyvä koulutus</li> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>
	Esihenkilöt ja asiantuntijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammatillinen täydennyskoulutus</li> </ul>



# LÄHTEET

Keva 2025. Työnantajan verkkopalvelu. Eläköitymisennuste [verkkodokumentti]. [Viitattu 2.1.2025].

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT 2024. Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.12.2024]. Saatavilla <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>

Kuntalaki 410/2015

Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007

Taipalsaaren kunnan hallintosääntö 19.9.2023

